国开电大《教育组织行为与管理案例》形考任务 一 参考答案

一、单项选择题

试题1

以下()不是态度的心理成分。

选择一项：

a.情感

b.能力

c.意向行为

d.认知

正确答案是：能力

试题2

以下()不是复杂人人性假设的主要观点：

选择一项：

a.人在同一时间内有各种需要和动机，它们会相互结合形成复杂的动 机模式。

b.没有一套适合于任何时代，任何组织和任何个人的普遍行之有效的 管理方法。

c.对员工应该采取整齐划一的管理模式。

d.一个人在不同单位或同一单位的不同部门工作，会产生不同的需 要。

正确答案是： 对员工应该采取整齐划一的管理模式。

试题3

以下()不是社会人假设的主要观点：

选择一项：

a.人的天性就是好逸恶劳、不愿意承担责任的。

b.影响人的生产积极性的因素除物质条件外，还有社会因素和心理因 素。

c.组织中存在着“非正式群体”,这种无形的组织有其特殊的规范， 对其群体成员的行为有重要的影响。

d.生产率的提高和降低主要取决于职工的“士气”,而士气又取决于 家庭和社会生活以及企业中的人际关系。

正确答案是：人的天性就是好逸恶劳、不愿意承担责任的。 试题4

以下()不是美国心理学家~McGregor 提出的X 理论的主要观点：

选择一项：

a.多数人能自我鼓励、自我控制。

b.多数人天生懒惰，他们都尽可能逃避工作。

c.多数人都没有雄心大志，不愿负责任，而心甘情愿受别人指导。

d.多数人的个人目标都与组织目标相矛盾，必须用强制、惩罚的办法 才能迫使他们为达到组织目标而工作。

正确答案是：多数人能自我鼓励、自我控制。

试 题 5

以下()不属于宏观教育组织行为的范畴。

选择一项：

a.教育组织创新

b.教育组织变革

c.个体行为

d.教育组织学习

正确答案是：个体行为

试题6

以己度人，认为自己具有某种特性，也假定他人一定会有与自己相同 的特性，把自己的感情、意志、特性投射到他人身上并强加于人的一 种人际知觉偏差是()。

选择一项：

a.晕轮效应

b.近因效应

c.刻板印象

d.投射效应

正确答案是：投射效应

试 题 7

在实现集体目标时得约束和限制个人行为，这反映了人的()对组织 情境中的个体行为影响。

选择一项：

a.家庭属性

b.社会属性

c.单一性

d.自然属性

正确答案是：社会属性

试 题 8

有些教师会偏爱优等生，把对学生优秀学习成绩的印象延伸到对其道 德品质和其他能力素质的各方面评价，这反映了以下()社会知觉偏 差。

选择一项：

a.近因效应

b.晕轮效应

c.第一印象

d.刻板印象

正确答案是：晕轮效应

试 题 9

根据海德的归因理论，外部归因是指归于个体的()本身的素质，如 能力、努力等。

选择一项：

a. 动 机

b.运气

c.努力

d.能力

正确答案是：运气

试 题 1 0

社会知觉偏差中的()使人们倾向于按自己的模样来知觉他人，而忽 视或掩盖了对别人真实情况的知觉。

选择一项：

a.晕轮效应

b.投射效应

c.近因效应

d.对比效应

正确答案是：投射效应

二、判断正误题

试 题 1 1

A型人格的人总愿意从事高强度的竞争活动，并长期有种时间上的紧 迫感。 ()

选择一项：

十

对

错

正确答案是 “对”。

试题12

低自我监控者在根据外部环境因素调整自己行为方面表现出相当高 的适应性，他们对环境线索十分敏感，能根据不同情境采取不同行为。

()

选择一项：

对

错

正确答案是 “错”。

试题13

基于文化人假设，教育组织对人的行为的塑造，也越加重视校园文化 的建设，提出各种样的办学理念，提炼校训和学校追求的价值观等， 来规范教师和学生的行为。 ()

选择一项：

对

错

正确答案是 “对”。

试题14

外控者适合于要求创造性和独立性的工作活动。 ()

选择一项：

对

错

正确答案是 “错”。

试题15

孟子的性善论与西方的“经济人”假设相近。 ()

选择一项：

对

错

正确答案是 “错”。

试题16

对于教师这样复杂的，结构化程度低的工作，人格在其中发挥很大作 用，直接影响其授课和班级管理的风格与方式。 ()

选择一项：

对

错

正确答案是 “对”。

试题17

根据人格特质，内控者对于结构明确、规范清楚、只有严格遵从指示 才会成功的工作来说，会做的更好。 ()

选择一项：

对

错

正确答案是 “错”。

试题18

经济人假设认为领导者在了解人们合乎逻辑的行为的同时，还须了解 不合乎逻辑的行为，要善于倾听和沟通职工的意见，使正式组织的经 济需要与非正式组织的社会需要取得平衡。 ()

选择一项：

对

错

正确答案是 “错”。

试题19

美国心理学家~McGregor 提出的Y 理论是对“经济人”观点的概括。

()

选择一项：

对

错

正确答案是 “错”。

试题20

自我实现人性假设最早由美国心理学家马斯洛提出。 ()

选择一项：

对

错

正确答案是 “对”。

三、 论述题

试题21

学校管理者如何应用人性假设开展管理?

“经济人”假设强调对教职员工的集权和控制，在组织上重视监督， 在制度上重视奖与罚。这种管理思维在社会各个领域普遍存在。“社 会人”假设使人的社会属性得以展现，关注了人的物质需要之外的社 会、心理需要。“自我实现的人”假设揭示了教职员工在完成工作任 务、获取相应报酬的同时，要求发展自身的能力、实现自我价值、获 得自尊地位的需要，唤醒了管理者对人的作用的重视。“复杂人”假 设揭示了人性的多面性和管理的复杂性。“文化人”假设认为个体所 处环境的文化因素对其行为具有重要影响，文化是管理的核心和最重 要的资源。 “学习人”假设认为人在不断地成长，每个教职员工都要 成为一名终身学习者，实现自我管理、自我超越，其所在的组织要转变 为学习型组织，努力为全体员工创造成长条件，为组织自身发展提供 机会和动力。

试题22

学校管理者如何转变教师态度?

1. 定期测量教师对学校和教学工作的态度，掌握其态度状况

学校管理者在制定某一实施方案或确定某一项目后，通过问卷调查等 方式测量教师的态度，从而对其反应有大致的了解，以便根据情况确 定工作内容。

2. 加强对教师的培训，通过宣传、教育、说服等方式改变教师的态度 学校管理者针对教师的不同反应程度，在组织中做大量有针对性的宣 传工作，以改变教师的偏见及一些不恰当的信念，这是组织管理工作 的一项重要任务。学校管理者在宣传前必须先了解教师的需要、动机、 爱好等主观心理状态，有的放矢，才能取得良好的效果，否则宣传会收 效甚微，甚至会使教师产生逆反心理，强化了原有态度。学校管理者通 过使用与个

别教师交换意见、谈心的说服方式，也可以改变他们的态度。

3. 采取其他措施，使教师的态度与学校组织和管理层保持一致

在具体的态度改变过程中，管理者既要结合各种态度改变理论及其具 体实施方法，又要深入了解本学校的特点和教师的需要，以及组织中 可利用的资源，有针对性地改变教师的态度，使其符合学校管理的要 求，提高学校的办学质量和效益。

国开电大《教育组织行为与管理案例》形考任务二参考答案

一、单项选择题

试 题 1

以下()不属于职业倦怠的表现。

选择一项：

a.情感耗竭

b.工作积极努力

c.成就感降低

d.去个性化

正确答案是：工作积极努力

试题2

以下()不属于激励员工的保健因素。

选择一项：

a.组织物质工作条件

b.挑战性的工作

c.组织人际关系

d.组织政策与管理措施

正确答案是：挑战性的工作

试 题 3

以下()不属于能带来积极态度、满意的激励因素。

选择一项：

a.赏识

b.增加的工作责任

c.组织物质工作环境

d.成就

正确答案是： 组织物质工作环境

试题4

以下()不属于对人的正强化的方法。

选择一项：

a.改善工作条件和人际关系

b.批评

c.给予学习和成长的机会

d.表扬

正确答案是：批评

试 题 5

以下()让人认识到，工作动机的激发不仅是外在强化的结果，也是 一种社会化的、人际间的比较的结果。

选择一项：

a.需要层次理论

b.双因素理论

c.公平理论

d.强化理论

正确答案是：公平理论

试 题 6

以下概念中()是指对一种角色的态度与实际角色行为的一致性。即 表现与需求的一致。

选择一项：

a.角色期待

b.角色知觉

c.角色同一性

d.角色冲突

正确答案是：角色同 一性

试题7

以下说法中()是错误的。

选择一项：

a.鼓励个性和独立性的群体，容易出现从众行为

b.服从性强和受暗示性强的人容易从众

c.情绪比较稳定、能够自我控制的人，面临群体压力时能够镇定自若， 不太容易从众

d.智力水平越低，从众行为越明显

正确答案是：鼓励个性和独立性的群体，容易出现从众行为

试 题 8

同质性群体结构对于完成如下(),效果较好。

选择一项：

a.不需要很快完成的工作

b.复杂工作

c.创造性工作

d.简单工作

正确答案是：简单工作

试题9

员工对工作表达不满意的方式中，消极、破坏性的方式是()。 选择一项：

a.建议

b.怠工

c.忠诚

d.退出

正确答案是：怠工

试题10

需要层次理论是由()提出的。

选择一项：

a.亚当斯

b.弗鲁姆

c.赫茨伯格

d.马斯洛

正确答案是：马斯洛

二、 判断正误题

试题11

个体加入或形成群体最主要的实际原因是，群体可以满足大多数人内 在的强烈的社会需要。()

选择一项：

对

错

正确答案是“对”。

试题12

工作满意度越高，工作绩效就一定升高。()

选择一项：

对

错

正确答案是“错”。

试题13

教师应关注自己的心理资本水平，即自我效能、希望、乐观、自信的 水平，注意培养乐观、自信的心理素质，这有助于提升工作满意度、

提高工作绩效，还对心理健康有积极影响。()

选择一项：

对

错

正确答案是“对”。

试题14

教师职业承诺即是指教师对其所从事的职业的态度或认同。() 选择一项：

对

错

正确答案是“对”。

试题15

激励过程是以动机开始，以需求得到满足而告终，这便构成了动机第

一的激励模式。()

选择一项：

对

错

正确答案是“错”。

试题16

社会抑制作用是指有别人在场或与别人一起工作时，个体的工作效率 会有明显的提高。()

选择一项：

对

错

正确答案是“错”。

试题17

职业倦怠的三维模型，包括情感耗竭、去个性化、成就感降低三种特

质。()

选择一项：

对

错

正确答案是“对”。

试题18

赫茨伯格认为和激励因素相比，只有保健因素才能使人们有更好的工

作成绩。()

选择一项：

对

错

正确答案是“错”。

试题19

非正式群体是由组织正式文件明文规定的，群体的成员有固定的编制，

有规定的权利和义务，有明确的职责分工。()

选择一项：

对

错

正确答案是 “错”。

试题20

高成就需要者一定是一个优秀的管理者。()

选择一项：

对

错

正确答案是 “错”。

三、 论述题

试题21

学校管理者如何采取有效措施，提高教师工作满意度?

第一，结合教职员工的需求与学校目标，尽量满足其需要。教职员工的 种种需求得不到组织的重视和满足，是教职员工工作满意度不高的关 键原因。此时，学校管理者应该尽量将学校目标和教职员工的需求结 合、统一起来，使教职员工感到与组织同舟共济，从而让教职员工在实 现自身需求的同时，也实现了学校目标，实现了双赢。

第二，让教职员工参与决策，增加教职员工的归属感。教职员工有兴趣 也乐于参加与自己的利益和行为有关的讨论。让教职员工参与决策可 以培养教职员工对学校的归属感和认同感，满足其自尊和自我实现的 需要；使教职员工积极、主动地工作；促使教职员工充分发挥主观能动 性；增加教职员工与其他同事的沟通，使教职员工积极探索如何解决 工作中遇到的困难。

第三，建立良好的沟通渠道。学校管理者与教职员工沟通畅通无阻， 不同年级、不同学科的教师之间畅所欲言，可以营造积极、轻松的工

作气氛，起到振奋士气的作用。通过沟通，学校管理者能够及时肯定、 奖励或赞赏教职员工的优秀行为，直接调动教职员工的积极性。在有 效的沟通中，各种信息相互传递，能够启发教职员工共同思考、互相学 习，并产生新的思想。

第四，重视教职员工培训。学习和创新能够使组织持续、稳步地发展， 并提高教职员工的工作效率，从而增强教职员工对组织的认可程度， 增强教职员工的工作满意度。教职员工通过接受各级各类的培训，能 够更新自己的知识，充实和提高自己，满足自我提升的需要，从而提升 对工作的满意度。

第五，创造公平竞争的环境。公平是教职员工希望学校管理层具备的 特点之一。公平可以使教职员工踏实工作，使教职员工相信付出与回 报会对等，使其能够心无杂念地专心工作。公平体现在学校组织管理 的各个方面，如招聘、考评、奖酬发放、提职晋级机会、辞退、离职 等。因此，学校管理者要从管理制度和体系上创造公平的环境。

试 题 2 2

对教师激励应遵循哪些原则?

1. 物质利益原则

人们的工作活动都是直接或间接地和物质利益联系在一起的，物质利 益除了具有经济方面的重要作用外，还是人的安全、自尊等不可缺少 的依据。因此，在教师的物质利益未得到充分满足时，对教师的激励应 注重物质利益原则，即使在个人的物质利益已被认为充分满足之后， 也不应忽视物质利益的激励作用。

2. 公平原则

根据公平理论，人们是需要公平的，而公平是在比较中获得的，人们注 重的不只是所得的绝对量，更注重的是可比的相对量。因此，管理者应 充分考虑教师群体内以及群体外相关人员激励的公平性。“按劳分配” 的原则就是为了体现公平性，但公平理论中的公平与“按劳分配”相 比，则更多考虑的是个人的主观感受，考虑人与他人的关系，因而显得 更加实际。

3. 差异化和多样化原则

差异化就是针对不同的个人采用不同的激励方式。多样化就是不拘泥 于一种方式，视情况不同灵活地采用多种激励方法。激励的本质就是 满足个人的需要，而人的需要又是多种多样、不断发展变化的。因此， 激励方式也就必须是多种多样、彼此有差异的。事实证明，激励工作

只有坚持差异化和多样化原则，才能保证激励的有效性。

国开电大《教育组织行为与管理案例》形考任务三参考答案

一、单项选择题

试题1

下列不属于领导活动要素的是()。

选择一项：

a.信任

b.被领导者

c.环境

d.领导者

正确答案是：信任

试题2

以下()不属于反对学校组织开展目标管理的学者的观点。 选择一项：

a.目前的学校目标管理中也存在着诸如重视短期效益的实现，忽视教 师的可持续发展

b.目标管理可能会忽视教师创造能力的培养

c.目标管理重视目标要求的整齐划一，忽视教师教学特色形成

d.为达成组织目标所作的个人努力能够使组织与个人很好地结合起 来

正确答案是：为达成组织目标所作的个人努力能够使组织与个人很好

地结合起来

试 题 3

以下对领导和管理的描述中，错误的是()。

选择一项：

a.领导是对人的行为施加影响

b.管理必须要有组织赋予的职权才能管事

c.管理则是对事情加以控制

d.领导必须在组织中位置高，有职务

正确答案是：领导必须在组织中位置高，有职务

试 题 4

以下组织结构中，()模式的目的不是创造一个正规的、永久的组织， 而是发展一个适应项目的亚组织，目的是为了解决特别的问题。

选择一项：

a.矩阵组织

b.直线制组织

c.直线职能制组织

d.职能制组织

正确答案是：矩阵组织

试题5

属于校园显性文化的是()。

选择一项：

a.班风

b.精神氛围

c.校园物质文化

d.校风

正确答案是：校园物质文化

试题6

当一个组织面临“动荡一复杂环境”时，应采纳的组织结构是()。 选择一项：

a.规范化、集权化程度高，在个别部门采用有机式结构 b.规范化程度高，分权形式

c.复杂性和规范性程度都低，多采用分权形式

d.正规化程度高，即规章制度、工作程序多的集权形式 正确答案是：复杂性和规范性程度都低，多采用分权形式 试题7

()指出领导者的职能就是为下级设计目标和实现目标的途径。 选择一项：

a.坦南鲍姆

b.豪斯

c.坦南鲍姆

d.阿吉瑞斯

正确答案是：豪斯

试题8

根据情境领导理论，被领导者可分为不成熟、初步成熟、较成熟、很 成熟四类，对于较成熟的被领导者，应该采用()的领导类型。

选择一项：

a.参与式

b.授权式

c.说服式

d.命令式

正确答案是：参与式

试题9

根据管理方格理论，以下()属于战斗集体型管理。

选择一项：

a.9.9 型

b.9.1 型

c.1.1 型

d.1.9 型

正确答案是：9 .9型

试题10

根据领导系统模式，以下()是对集体参与式领导风格的描述。 选择一项：

a.民主协商，员工参与管理，上下级平等、奖励与支持 b.授予中下层部分权利、奖惩并用

c.上级决定一切，权力高度集中，惩罚为主，组织内部是自下而上的 沟通

d.在次要问题上，下级有一定决策权，奖励为主、双向沟通

正确答案是：民主协商，员工参与管理，上下级平等、奖励与支持

二、判断正误题

试题11

专制型领导效果一定是最差的。()

选择一项：

对

错

正确答案是“错”。

试题12

专制式的领导风格权力定位于集体。()

选择一项：

对

错

正确答案是 “错”。

在成本方面，控制跨度宽的组织效率更高。()

选择一项：

对

错

正确答案是 “对”。

试题14

工作标准化程度越高，员工决定自己工作方式的权力就越大。() 选择一项：

对

错

正确答案是“错”。

试题15

常规型技术程度高的组织来说，可以采用灵活有机式的组织结构。() 选择一项：

对

错

正确答案是“错”。

试题16

所有的管理者都是领导者。()

选择一项：

对

错

正确答案是 “错”。

试题17

根据菲德勒的权变模型，在最有利的领导情境和最不利的领导情境下， 应采取以关系为中心的领导模式。()

选择一项：

对

错

正确答案是 “错”。

试题18

环境越复杂多变，组织设计就越要强调适应性，如降低组织结构的刚

性，加强非程序化决策能力等。()

选择一项：

对

错

正确答案是 “对”。

试题19

领导的影响力可以来自正式的，也可以来自非正式的。() 选择一项：

对

错

正确答案是 “对”。

试题20

高度多样化的战略需要的组织结构是集权度较高的结构。() 选择一项：

对

错

正确答案是 “错”。

三、 论述题

试题21

结合实例说明如何提高校长领导的有效性?

提高校长领导的有效性的途径具体有：

①确立现实可行的目标。目标应当具体、明确、可行。

②塑造共同愿景。愿景是指组织中所有成员共同发自内心的意愿，是 一种具体的能够激发所有成员为这一共同意愿而奋斗的任务、事业或 使命，它能够创造巨大的凝聚力。 一个组织一旦形成共同的愿景，并不 断强化该愿景，就能不断增强合作的效益，从而有效提升领导效能。

③改善领导者的能力素质。领导能力是保证领导效能的关键因素。

④善于授权。

⑤有效利用时间。为了有效利用时间、合理安排时间，应将有限的时 间资源用于完成最重要的事务。

试题22

如何建设校园文化?

一、物质文化建设： 一所理想的学校，能够使环境成为无声的教育者， 有一位著名的教育家曾提出：“让学校的每一面墙壁都能说话。”学校 的教室内的墙壁布置要有班级文化，如：班级公约、班级格言、黑板 报、红花栏、展示栏等都应体现班级文化特色。学校教室的外墙也要

有艺术，如：悬挂名人名画、悬挂老师、学生的书法、美术作品等。 学校的围墙要有文化，可以是国学文化墙、体育运动文化墙、艺术墙 等。学校的花坛、花带处也要有文化气息，可以悬挂学生自创的温馨 提示语等。凡此种种还有许多的角落：厕所、办公室、功能室等，甚 至于学校的角角落落，要让每一处均体现文化氛围；要让学生在校园 的每一个地方都要看到智慧的火花在闪烁，进而点燃自己的智慧之花。 二、精神文化建设：从某种意义上说， 一个校长就是一所学校， 一位 好校长就是一所好学校。校长被称为“圣园之魂”,一所学校只有具 有了这样的“魂”才能显出勃勃生机。学校的校长应该结合学校的历 史发展，结合学校的传统、学校的环境、同时结合时代精神，来思考 校园文化的建设。苏霍姆林斯基曾经讲过：“校长领导学校，首先是 教育思想的领导，其次才是行政上的领导。”其次，让教师与学生共 同来讨论，发挥教师和学生在校园文化建设里的主体作用。教师作为 辛勤的园丁，需要不断地学习，除了从书中获得知识，还要在生活中 不断总结进步，与时俱进，也显得尤其重要，人类创造的知识财富， 如同浩瀚的海洋博大精深。作为我们教师需要加强各方面的修养来提 高自己；同样学生做为祖国的花朵，应该为学校带来生机、活力、朝 气和希望，应时刻规范自己的行为举止，为校园文化建设贡献自己的 一份力量。

三、 俗话说，“无规矩不成方圆”,一个学校如果没有完善的规章 制度来规范师生的行为，就不会形成好的校风、学风，也无法保证校 园各方面工作和活动的开展与落实。但仅有完整的规章制度是远远不 够的，还必须加强相应的组织机构建设和队伍建设。也就是说，制度 文化建设实际上包括制度建设、组织机构建设和队伍建设三个方面， 组织机构建设和队伍建设是确保制度建设落到实处，并使其真正起到 规范校园人言行的关键环节，校园文化组织机构的健全和完善，校园 文化队伍的勤奋与能干，对正常开展校园文化活动，加强校园文化建 设，具有十分重要的、决定性的作用。

教育组织行为案例分析

案例：

双困生王明案例

月光洒遍了校园的每一个角落。我站在办公室前的走廊上，深深地吸一口这 早春时节湿润而明净的空气。呵，新的学期又开始了。我和往学期一样，来到了 教室，扫视了两个多星期不见的孩子们，忽然目光停在王明身上，他正专心致志 地看书，多好啊!说起王明呀，上课数他最捣蛋， 一会儿大喊大叫， 一会儿东窜 西跳， 一会儿挑衅闹事，完全没有把课堂当课堂，把学校当学校。原先班级的班 科任老师拿他没办法，学校领导也无可奈何。有一天，我刚迈进教室，忽的教室 像炸开的锅，举起了一双双小手，这个说王明，刚才打人，那个说王明拿他的东 西。再看看，王明装出一副满不在乎的样子，在教室里大摇大摆地走动，完全没 有把老师的存在当一回事。不治治他，这课怎么能上得下去呢?虽是生气，但多 年的班主任工作告诉我：要沉得住气。这时，我用严肃的目光扫视台下的每一个 座位，同学们知道这是我作“重要讲话”前的习惯。然后，我把目光停留在王明 同学身上，顿时教室，鸦雀无声。我先让大家说说这时老师最讨厌什么?孩子们 可机灵了，尽说王明的种种不是。这下，王明火了，手握拳头，吹胡瞪眼，冲着 说他不是的同学直叫嚷。真没有把老师放在眼里， “来，接着说没关系。”我提 着噪门说。这时我仔细大量着这个孩子，只见他涨红了脸，放松拳头，眼光不时 地扫视大家，显然，有些慌张。“好，老师知道，同学们和老师一样讨厌的是王 明身上的缺点，对不对?”“对。”大家异口同声说。“好，说了这么多，我想 王明同学肯定也知道自己身上的缺点。其实，过去他也是好学生，对学习充满了 兴趣，助人为乐，热爱劳动。记得有位同学在作文中还夸奖过他。可现在他已误 入迷途，作为他的同学，我们应该伸出温暖的手拉他一把，决不让他掉队。”在 附和和肯定的话音中，我偷偷地看到王明眼睛里流露出一种诧异和不安的神色。 最后，我提议每人给小明写封信，信的内容要情真意切，动之以情，晓之以理。 给自己的同学写信，同学们都感到十分新鲜，他们沉思片刻，便埋头疾书起来。 那天，王明同学收到整整38封信，那是38颗火热的心， 一双双期待的眼睛!第 二天，我在办公桌上意外发现了一张“检讨书”,小明同学在检讨书上说：“老 师，我错了，今后我。。”看完检讨书，我疾步来到教室，偷偷地“窥视”这个 孩子，他把头压得低低的，眼睛红红的，我敢肯定，他昨天晚上哭了。

从那以后，我详细了解他的家境。家贫如洗，没有母亲，父亲没有什么文化， 教育子女的方式极其粗暴。从小，只要他一做错了，父亲便对他一顿毒打。在这 种没有欢乐的家庭中长大，小明充满了暴力倾向。

面对这孩子我深表同情，决心用自己爱的力量来感化他。上课时，我把他调

到第一桌，多给他发言机会，不断鼓励他的自信心。课后，经常和他促膝谈心， 嘘寒问暖，给他讲做人的道理。 一发现有不好的苗头，马上给予引导。渐渐地， 我欣喜地发现他进步了，不仅能尊师守纪，友爱同学，还是个爱看书，爱学习的 好孩子。

提出问题：在教育管理中如何做好老师与学生和谐相处?

一、要努力提高自身素质

要做好班级管理工作，班主任自身的素质很重要。“素质，是指一个人在政 治、思想、作风、道德品质和知识、技能等方面，经过长期锻炼、学习所达到的 一定水平。它是人的一种较为稳定的属性，能对人的各种行为起到长期的、持续 的影响甚至决定作用。”拥有较高的素质是做好班级管理工作的必要条件。班主 任必须不断丰富和完善自己，不断学习新知识、新技能，更新、升级思想观念， 努力做到“深挖洞，广积粮”。运用丰富的知识、扎实的能力、高尚的人格魅力 去教育和引领学生。同时要加强班主任自身道德修养，提高思想境界，率先垂范， 努力成为学生做人的楷模。班主任的言行举止不自觉间就会对学生

产生潜移默化的影响，“正人先正己”,要求学生做到的，班主任首先要高 标准做到，以身践行社会主义核心价值观，成为新时期传递正能量的典范。

二、上好德育课

由班主任负责的每周一次的德育课，是对学生进行思想教育的最直接手段， 必须努力上好德育课，以期达到切实教育学生，影响、改善其思想的目的。要想 方设法把思想教育渗透到教学当中，尽量引经据典，谈古论今，理论联系实际， 减少空洞的说教，学习成功的经验，借鉴失败的教训，剖析成功者之路，尤其要 结合我校世界冠军的成长之路，引导、鼓励学生树立远大理想，建立奉献祖国和 报效社会的抱负，明晓国家需要的是有用人才，而成才必须依靠努力，没有捷径 可走，追求公平竞争才是正道。让学生发现和寻找自身的不足，培养他们形成正 确的思想观念，养成良好的习惯。教学时还应理论联系实际，结合发生在学生身 边的事儿，因势利导，循循善诱，逐步让学生知道真善美与假丑恶的本质区别， 知道什么是社会主义核心价值观，应当时刻弘扬和传递正能量。

三、 注意调动学生的积极性

第一，把握人人平等的原则。在与学生交往时，处理班级事务时，坚持使用 同一个标准，同等待人。不管是好学生还是容易被冷落、偏见、歧视的差学生， 都要把握住公平、公正的原则，尽可能一碗水端平，既不助长好学生的优越感， 也不伤害差学生的上进心。第二，与学生平等交流、相处，拉近与他们的距离， 了解他们的性格和好恶，洞悉他们的内心世界，争取他们自然的亲近，从而把你 当成朋友，形成一种平等和谐的师生氛围。第三，把全体学生纳入班级纪检管理，

使每个人都有机会行使班级管理职能，在管理约束别人的同时也教育和提升了自 己，有助于增强责任感和参与意识，增加信心，培养集体主义观念。第四，要充 分调动大家参与班级、学校的各项活动的积极性，发动有一技之长的学生多参与， 想方设法搭建平台，尽可能让每个学生都有展现自己见解和才能的机会。第五， 在评优评先、违纪处理等关注度较高的方面，必须做到让大家心服口服。

四、 强化班干部的作用

班干部包括班委会、团支部、课代表、小组长等，他们占全班学生总数的 25%左右，必须努力把他们培养成为班级的中坚力量，充分发挥他们的模范带头 作用。要选好班干部。选好班干部是搞好班级管理的前提，拥有较高的威信、较 好的处事能力和较强的责任感，是成为班干部的前提。在选举这些干部时， 一定 要坚持做到公平、公正、公开，民主选举，择优录用。要用好班干部。用好班干 部才能充分发挥他们的才能。依据每个班干部的特点和所长，进行明确分工，授 予相应的职权和职责，确立分工与协作、协作与监督的机制。要管好班干部。对 班干部必须高标准、严要求，不但要用好，还要管好，确保班干部始终发挥积极 健康的作用。要培养班干部。给班干部放开手脚，让他们大胆管理，同时支持、 鼓励他们以班集体的形式积极参加校内外组织的各项活动和社会公益事业，切实 培养全班学生的集体荣誉感，增强竞争、参与意识，提升班集体凝聚力，锻炼、 提高他们处理各种事务的能力；关心支持他们，尤其在工作思路、方式、细节上 给予具体的帮助和引导；进一步培养他们的班级情怀和强烈的责任感；定期对班 干部进行培训。